

REGOLAMENTO SULLA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. "WHISTLEBLOWING")

Approvato con delibera CDA di Cappeller spa SB del 09/12/2024

INTRODUZIONE

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto").

Con l'adozione della presente Policy, la società Cappeller spa SB (di seguito, la "Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente policy fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Il presente regolamento costituisce un atto organizzativo di Cappeller spa SB teso a definire la procedura per la presentazione, la ricezione e la gestione delle segnalazioni delle violazioni da parte di coloro che ne sono venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, come disciplinato da:

- Il D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023, che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva whistleblowing).
- la Legge n. 179/2017, avente ad oggetto le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" di cui il suddetto Decreto ha abrogato solo l'art. 3;
- le Linee guida impartite dall'ANAC con delibera numero 469 del 9 giugno 2021.

Potranno essere segnalate:

a) violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate.

La segnalazione whistleblowing può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni e
- tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

La nuova disciplina prevede 3 diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

L'articolo 3 del D. Lgs. 24/23 individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti coloro che, nel settore privato come in quello pubblico, forniscono prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D. Lgs. 24/23 è, infatti, la più ampia possibile:

tutti i dipendenti pubblici e i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti anche non retribuiti.

Infine la tutela si estende agli **azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

Soggetti tutti, che vengono a conoscenza di condotte illecite nel loro contesto lavorativo.

Inoltre l'ambito della tutela nei confronti di tali soggetti, nella triplice forma di tutela della riservatezza, tutela contro le ritorsioni e previsioni di cause di esclusione della responsabilità, deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.

Inoltre rileva l'ulteriore allargamento del perimetro dei soggetti che beneficiano della protezione -sempre con l'obiettivo di agevolare e incentivare l'attività del segnalatore riducendone il timore di ritorsioni e responsabilità- che arriva a ricomprendere i "**facilitatori**", coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, alle persone legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela e ai colleghi di lavoro che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante ma anche agli enti di proprietà del segnalante o in cui il segnalante lavora.

ART.4. MISURE DI PROTEZIONE

L'intero Capo III del D. Lgs. 24/23 mira a definire le misure per proteggere i whistleblowers sia dalle ritorsioni dirette (quelle rivolte direttamente a loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia...), sia dalle ritorsioni indirette (quelle destinate a colleghi, familiari, i "facilitatori", loro clienti o destinatari dei servizi per i rischi di penalizzazioni o boicottaggio).

Le tutele antidiscriminatorie si applicano in Cappeller spa SB se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo ed è stata rispettata la procedura definita dal Decreto. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione. La ratio della norma è quella di incentivare il dipendente a segnalare eventuali comportamenti illeciti, senza che lo stesso abbia timore delle conseguenze pregiudizievoli.

È inoltre prevista, come anche nella disciplina precedente, l'inversione dell'onere della prova: la ritorsione si presume posta in essere e l'eventuale danno subito sia conseguenza della segnalazione ed è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati era motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

E il medesimo art. 17 del decreto riporta una ampia indicazione (assolutamente non tassativa) di alcune fattispecie che vengono ricondotte a un comportamento ritorsivo (sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimento, misure discriminatorie, dirette o indirette, comprensive anche dei danni reputazionali, "in particolare sui social media").

L'articolo 18 disciplina le misure di sostegno a favore della persona segnalante e legittima l'autorità giudiziaria o amministrativa cui la persona segnalante si sia rivolta per ottenere protezione dalle ritorsioni, a richiedere all'Anac informazioni e documenti relativi alla segnalazione.

Rimane in capo ad Anac la competenza a ricevere le segnalazioni di possibili ritorsioni, ad avviare l'attività istruttoria, a segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste.

Tra le ulteriori misure di protezione vanno collocate:

- la nullità di eventuali rinunce e transazioni relative a diritti e alle tutele previste dal decreto;
- un'esimente generale (che esclude anche la responsabilità civile e amministrativa, oltre a quella penale) in favore del soggetto che effettui (ai sensi dell'art.16) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica di informazioni coperte da segreto, da prerogative autoriali o tutelate dalla disciplina di protezione dati, purché al momento della rivelazione sussistessero fondati motivi per ritenerla necessaria per svelare la violazione;
- viene esclusa ogni altra responsabilità per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato. Esimente però esclusa per le condotte non strettamente necessarie a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Nel dettaglio in Cappeller spa SB è previsto che:

- l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- la protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;

- la protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante

ART. 5 CANALI DI SEGNALAZIONE: INTERNO, ESTERNO, DIVULGAZIONE PUBBLICA

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il canale di segnalazione interna, attivato sentite le organizzazioni sindacali, è progettato con misure di sicurezza tali da garantire tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La gestione del canale interno è affidata all'avv. Daniele Angelo Mario Trento.

Ricordiamo che si deve procedere innanzitutto alla segnalazione whistleblowing utilizzando il canale interno.

La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito da ANAC raggiungibile al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, può essere effettuata solo alle condizioni indicate alla pagina <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p11> e, la divulgazione pubblica prevede condizioni ancora più rigorose, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

ART. 5.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione effettuata nelle forme e secondo le presenti indicazioni non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, la denuncia dei fatti all'autorità giudiziaria.

La segnalazione, effettuata con le modalità di cui all'art. 4 della presente procedura, a pena di inammissibilità deve contenere:

- 1) i dati identificativi della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti
- 2) l'ufficio di appartenenza e la qualifica/mansione svolta;
- 3) la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione e le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- 4) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
- 5) eventuali documenti che possano suffragare i fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza degli stessi e ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- 6) nel caso di utilizzo del canale analogico (vd. infra), la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

5.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni whistleblowing possono essere effettuate con le seguenti modalità:



attraverso la piattaforma Data Services Srl all'indirizzo <https://cappeller.it/trasparenza/>

Le segnalazioni sono gestite tramite un sistema applicativo informatico che garantisce strumenti di crittografia sui contenuti testuali e sui file allegati e che non ha alcuna possibilità di accesso alle segnalazioni. Il segnalante, effettuata la registrazione alla piattaforma informatica dedicata, raggiungibile tramite link presente sul sito istituzionale, è abilitato a formulare la segnalazione, inserendo i dati ed eventuali allegati, e ad inviarla al ricevente.

La segnalazione viene presa in carico dal RPCT che, nella sua area riservata, può gestirne l'istruttoria.

Il segnalante, accedendo alla propria area riservata, ha la possibilità di seguire l'iter della propria segnalazione.



utilizzando le apposite funzionalità vocali presenti sulla piattaforma di segnalazione web

Le segnalazioni in forma orale avvengono attraverso una linea telefonica dedicata. Il sistema informatico provvede alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando una e-mail di notifica al RPCT e una di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso.



Su richiesta del segnalante tramite un incontro diretto con il RPCT: Avv. Daniele Angelo Mario Trento con studio a Bassano del Grappa (Vi) via Roma n. 45 che si rende a tal scopo disponibile in data da concordare direttamente con il segnalante tramite la piattaforma web.



Attraverso la posta ordinaria inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione" e indirizzandola all'avv. Daniele Angelo Mario Trento, via Roma n. 45 – 36061 Bassano del Grappa (VI).

Segnalazioni anonime: la Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

5.3 TRASMISSIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE CON CANALE INTERNO

Le segnalazioni whistleblowing devono essere inviate all'avv. Daniele Angelo Mario Trento, conformemente al canale di segnalazione adottato.

Si precisa infine che il ricevimento delle segnalazioni viene sospeso nel periodo di chiusura della Società.

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il gestore della segnalazione (di seguito anche il "gestore" o "ricevente") opera nei modi di seguito indicati:

Ricezione della segnalazione

Il segnalante accede al canale interno di segnalazione e procede alla registrazione e compilazione dei form previsti dalla piattaforma web. Il sistema informatico provvede alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando una e-mail di notifica al ricevente e una di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso. Successivamente all'inoltro della segnalazione, il segnalante riceve dal sistema un codice identificativo univoco

(all'indirizzo mail indicato in fase di compilazione della segnalazione) e una password (all'interno della pagina web a chiusura dell'iter di segnalazione) per la consultazione da utilizzare per i successivi accessi.

La segnalazione viene ricevuta e presa in carico dal ricevente che ha a disposizione delle proprie credenziali di accesso al sito all'interno del quale è sviluppato l'applicativo, grazie ad esse può accedere ad una pagina di sintesi e da questa accedere alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute, e, nella sua area riservata, può gestirne l'istruttoria.

Il segnalante, accedendo alla propria area riservata, ha la possibilità di seguire l'iter della propria segnalazione.

Il ricevente rilascia alla persona segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato, la segnalazione verrà archiviata.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a/da persona non incaricata a riceverla, e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, sarà obbligo di questa di dare pronta evidenza del suo ricevimento al gestore della segnalazione, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante, fermo restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente policy anche in capo al medesimo (e conseguente sua responsabilità nel caso di violazione della stessa).

Le segnalazioni anonime vengono registrate e ne viene conservata la documentazione.

La segnalazione effettuata **oralmente** - nelle forme indicate nella presente Policy - previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del gestore della segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

Se viene utilizzata una linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica registrata come canale interno di ricevimento delle segnalazioni, le segnalazioni verranno conservate all'interno di dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto, oppure, in alternativa, si provvederà alla trascrizione integrale della segnalazione.

Esame della segnalazione

Il ricevente dà seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza della legittimazione del segnalante e che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della norma; segue la valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto.

All'esito della verifica preliminare, se non sussistono i presupposti, (per evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità) si procede all'archiviazione della segnalazione, con motivazione delle ragioni; se sussistono i presupposti viene avviata l'istruttoria.

Costituiscono possibili causali di archiviazione:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'azienda;
- b) manifesta incompetenza della società sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'avvio dell'istruttoria (condotta illecita ecc.);
- e) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g) mancanza dei dati indicati nell'art. 3, quali elementi essenziali della segnalazione;
- h) invio reiterato di segnalazioni aventi contenuto uguale o analogo.

Nei casi di cui alle lettere c) e g), non appena ricevuta la segnalazione, il ricevente può chiedere al segnalante di integrare, utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata, gli elementi della segnalazione che risultano non adeguatamente circostanziati.

A seguito della positiva valutazione preliminare, il ricevente avvia l'istruttoria interna sui fatti segnalati, che deve terminare entro sessanta giorni lavorativi dalla conclusione della valutazione preliminare. In casi particolarmente complessi o in caso di necessità di ulteriori approfondimenti istruttori, i termini procedurali indicati possono essere prolungati su richiesta del ricevente fornendo adeguata motivazione.

Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione ed utilizzando il codice identificativo e la password ricevuti in fase di compilazione.

Fase istruttoria

In ogni momento dell'istruttoria il ricevente può chiedere al segnalante documenti e informazioni ritenute necessarie, sempre utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata.

Il ricevente può avanzare richiesta di documentazione o chiarimenti a soggetti interni o esterni alla società effettuare audizioni e compiere ogni altro atto istruttorio, nel rispetto della segretezza dell'identità del segnalante e nel rispetto della riservatezza del segnalato.

In caso di verbale redatto a seguito di incontro con la persona segnalante, questa può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

Conclusione dell'istruttoria e riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il ricevente fornisce riscontro in merito alla segnalazione comunicando alternativamente:

- l'archiviazione, fornendo le ragioni della decisione, oppure

- la fondatezza della segnalazione e l'invio ai competenti organi interni, oppure
- l'attività svolta e ancora da svolgere (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

6. AVVICENDAMENTO DEL RICEVENTE

In caso di avvicendamento del ricevente relativamente alle segnalazioni già ricevute, la Società prevede, secondo i principi di ragionevolezza e continuità, che necessariamente il nuovo ricevente abbia accesso alle segnalazioni ricevute dal precedente, soprattutto ove il procedimento sulla segnalazione non si sia ancora concluso.

Nel caso in cui il ricevente si avvalsesse di un team o di un ufficio apposito, i componenti del team sono autorizzati ad accedere alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione.

Nell'ambito dell'ufficio competente in materia di *whistleblowing*, spetta al ricevente l'assegnazione della competenza sulle singole segnalazioni ai componenti del team. L'assegnazione può anche essere revocata con provvedimento motivato.

7. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE E SUA RESPONSABILITÀ

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'averne, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI. RISERVATEZZA

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, e del D. Lgs. 196/03; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione *whistleblowing* è disponibile nel sito internet aziendale.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente procedura lascia inoltre impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

10. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE

Il presente regolamento entrerà in vigore il 17/12/2024. Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

La Società provvederà alla necessaria pubblicità ed a consegnare copia del regolamento a ciascun dipendente.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla presente policy; le proposte verranno esaminate dalla Direzione Generale della Società.

Il presente regolamento resta comunque soggetto periodicamente a revisione.